



SISTEM SARANA PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI RIAU BERBASIS WEB

Suherman. S, Suri Handayani, Herianto

Sistem Informatika, STMIK Hang Tuah Pekanbaru Hang Tuah Pekanbaru

Email :

suhermansohor@gmail.com, surihandayani9006@gmail.com

Abstract

Based on observations made on the system of assessment of Employee Target (SKP) at the office of the election commission of Riau Province is still less than optimal because the data input and processed in a conventional way in the assessment of Employee Work Objectives (SKP), resulting in generating a valid report Take a long time and have trouble. In assessing the Employee Work Objectives (SKP) is still less effective because it requires a long and quite complicated calculation formula. This is because the absence of a system that can support the assessment process. For that required a system that can provide solutions to the problem, this system is made using the programming language PHP, HTML and MySQL as the database. For the design of the system using UML (Unified Modeling Language) which includes use case diagrams, activity diagrams, class diagrams and sequence diagrams. The purpose of making this system is to provide solutions from existing problems, simplify the process of employee performance appraisal, assessment of Employee Work Objectives (SKP) which initially only using Microsoft Excel assessment, with the system then the assessment process Employees Objectives (SKP) Done automatically to improve the performance of office agencies and optimize the performance of the officials of the Riau provincial election commission office.

Keywords: SKP System, Unified Modeling Language, PHP, HTML, MySQL

Abstrak

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada sistem sarana penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada kantor komisi pemilihan umum Provinsi Riau masih kurang optimal dikarenakan data diinput dan diproses dengan cara yang konvensional dalam penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP), sehingga dalam menghasilkan laporan yang valid membutuhkan waktu yang cukup lama dan mengalami kesulitan. Dalam melakukan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) masih kurang efektif karena membutuhkan rumus perhitungan yang panjang dan cukup rumit. Hal tersebut dikarenakan belum adanya suatu sistem yang dapat mendukung proses penilaian. Untuk itu diperlukan suatu sistem yang dapat memberikan solusi untuk masalah tersebut, sistem ini dibuat menggunakan bahasa pemrograman PHP, HTML dan MySQL sebagai database. Untuk perancangan sistemnya menggunakan UML (Unified Modeling Language) yang meliputi use case diagram, activity diagram, class diagram dan sequence diagram. Tujuan dari pembuatan sistem ini adalah dapat memberikan solusi dari masalah yang ada, mempermudah dalam proses penilaian prestasi kerja pegawai, penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang awalnya penilaian hanya menggunakan Microsoft Excel, dengan adanya sistem maka proses penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dapat dilakukan secara otomatis sehingga meningkatkan performance instansi kantor dan mengoptimalkan kinerja para pegawai kantor komisi pemilihan umum Provinsi Riau.

Keywords: Sistem SKP, Unified Modeling Language, PHP, HTML, MySQL

PENDAHULUAN

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah sasaran kerja pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diatur oleh pemerintah Indonesia dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 dimana penilaian kinerja tersebut adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya yang didasarkan pada kesepakatan berupa kegiatan tugas jabatan, angka kredit dan target (aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya). Selain itu penilaian kinerja juga menyangkut perilaku kerja yang berupa orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Perbedaan antara DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), dimana dalam DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) penilaian lebih pada perilaku kerja pegawai negeri sipil yang bersangkutan, sedangkan dalam SKP (Sasaran Kerja Pegawai) lebih pada capaian kinerja pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam setiap targetnya. Penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan perilaku kerja dengan bobot penilaian unsur sasaran kerja pegawai sebesar 60 persen dan perilaku kerja sebesar 40 persen.

Komisi pemilihan umum Provinsi Riau dalam menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan saat ini masih kurang optimal dikarenakan data diinput dan diproses belum menggunakan sistem. Sehingga dalam menghasilkan laporan yang valid membutuhkan waktu yang cukup lama dan mengalami kesulitan. Dalam melakukan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) masih kurang efektif karena membutuhkan rumus perhitungan yang panjang dan cukup rumit. Hal tersebut dikarenakan belum adanya suatu sistem yang dapat mendukung proses penilaian.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk membangun aplikasi web ini menggunakan tahapan model air terjun (waterfall). Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi pustaka. Tempat penelitian di kantor komisi pemilihan umum Provinsi Riau.

HASIL & PEMBAHASAN

Sarana Penilaian

Sarana penilaian adalah tempat kegiatan untuk mengetahui sesuatu program yang telah kita kerjakan telah berhasil atau belum melalui suatu alat pengukuran. Tujuan dari penilaian yaitu untuk memberikan informasi kemajuan hasil kerja atau kegiatan yang telah dilakukan dalam mengetahui kemampuan secara individu untuk tercapainya suatu prestasi kerja.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah sasaran kerja pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang diatur oleh pemerintah Indonesia dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 dimana penilaian kinerja tersebut adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya yang didasarkan pada kesepakatan berupa kegiatan tugas jabatan, angka kredit dan target (aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya). Selain itu penilaian kinerja juga menyangkut perilaku kerja yang berupa orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Angka Kredit

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil dalam rangka pembinaan karier dan jabatannya. Setiap pegawai negeri sipil yang mempunyai jabatan fungsional tertentu diharuskan untuk mengisi angka kredit setiap tahun sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Target

Setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan harus ditetapkan target yang akan diwujudkan secara jelas, sebagai ukuran penilaian prestasi kerja. Target merupakan jumlah beban kerja yang akan dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil dalam kurun waktu tertentu. Target bukan merupakan standar prestasi kerja yang ideal, bukan merupakan ukuran minimal atau maksimal, tetapi merupakan ukuran atau tolak ukur prestasi kerja yang realistis tetapi penuh tantangan. Oleh karena itu dalam menetapkan target prestasi kerja harus mempertimbangkan 4 (empat) aspek yaitu:

1. Aspek Kuantitas (target output)

Dalam menentukan target output (TO) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, laporan dan sebagainya. Hitungan nilai aspek kuantitas dengan menggunakan rumus yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut.

$$\text{Penilaian Capaian SKP (Aspek Kuantitas)} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (RO)}} \times 100$$

Gambar 1: Rumus aspek kuantitas

2. Aspek Kualitas (target kualitas)

Dalam menetapkan target kualitas (TK) harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik, dalam hal ini nilai yang diberikan adalah 100 (seratus) dengan sebutan sangat baik, misalnya target kualitas harus 100 (seratus). Hitungan nilai aspek kualitas dengan menggunakan rumus yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut.

$$\text{Penilaian Capaian SKP (Aspek Kualitas)} = \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100$$

Gambar 2: Rumus aspek kualitas

Untuk mengukur apakah output berkualitas atau tidak dan standar nilai prestasi kerja dengan menggunakan pedoman yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1 Standar Nilai Prestasi Kerja

Kriteria Nilai	Keterangan
91-100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
51-60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Sumber : (Yudhoyono, 2011)

3. Aspek Waktu (target waktu)

Dalam menetapkan target waktu (TW) harus memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya satu bulan, triwulan, caturwulan, semester, 1 (satu) tahun dan lain-lain. Hitungan nilai aspek waktu dengan menggunakan rumus yang dapat dilihat pada gambar 3 berikut.

$$\text{Nilai Capaian SKI Aspek Waktu} = \frac{1.76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100$$

(Tingkat Efisiensi <=24 %)

Gambar 3: Rumus Aspek Waktu

4. Aspek Biaya (Target Biaya)

Dalam menetapkan target biaya (TB) harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, milyaran dan lain-lain. Hitungan nilai aspek biaya dengan menggunakan rumus yang dapat dilihat pada gambar 4 berikut.

$$\text{Nilai Capaian SKI Aspek Biaya} = \frac{1.76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100$$

(Tingkat Efisiensi <=24 %)

Gambar 4: Rumus Aspek Biaya

Analisis Pengguna

Pengguna adalah orang yang mengoperasikan sistem, pengguna akan memanfaatkan dan berinteraksi dengan sistem. Pengguna yang akan menggunakan sistem sarana penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah sebagai berikut:

a. Administrator

Administrator dalam sistem sarana penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini adalah user yang melakukan penginputan data master yang meliputi penginputan data pangkat, jabatan dan

pegawai serta manajemen struktur sasaran kerja pegawai. Administrator dapat menambah, mengubah, dan menghapus data dan lain-lain. Administrator pada sistem ini adalah Admin yang ditunjuk pimpinan kantor yang bertanggung jawab dengan data kantor komisi pemilihan umum Provinsi Riau.

b. Kepala Bagian

Kepala Bagian dalam sistem sarana penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini adalah Orang yang menginput kegiatan tugas jabatan serta yang menginput data sasaran kerja pegawai dan menghasilkan laporan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

c. Pegawai

Pegawai dalam sistem sarana penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini adalah Orang yang melihat kegiatan tugas jabatan dan melihat hasil evaluasi.

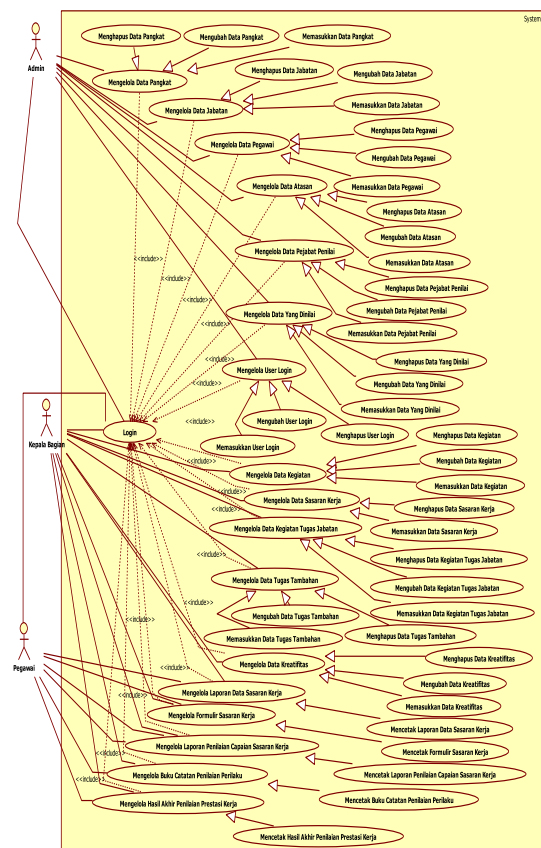
PERANCANGAN SISTEM

Tujuan perancangan sistem adalah memberikan gambaran secara umum kepada pengguna (user).

Unified Modeling Language (UML)

Diagram Use Case

Perancangan use case akan menampilkan bagaimana seseorang (aktor) memanfaatkan sistem atau menggunakan sistem yang ada. aktor berhubungan langsung dengan use case. Gambar 5 akan menggambarkan penggunaan sistem.



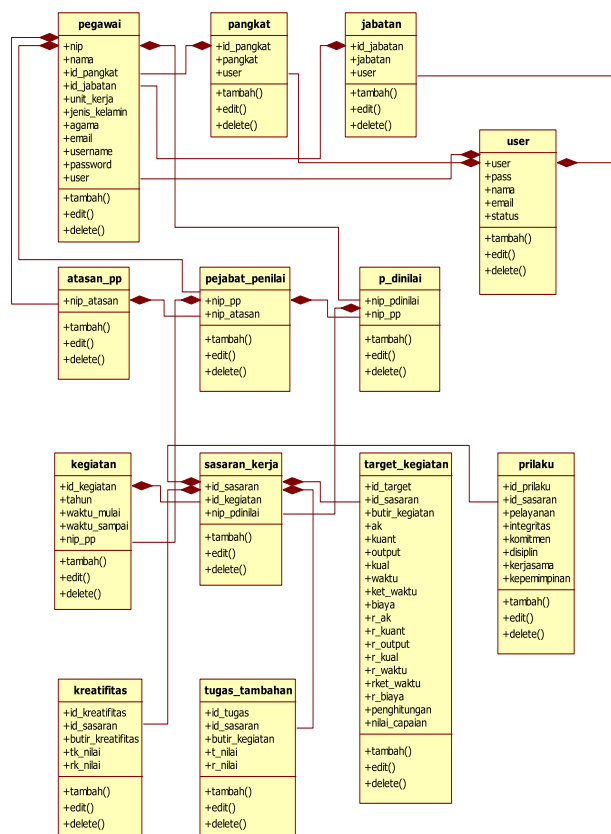
Gambar 5 Diagram Use Case

Diagram Aktivitas (Activity Diagram)

Activity diagram dibuat untuk menggambarkan komunikasi yang terjadi antara aktor dengan sistem.

Diagram Kelas (Class Diagram)

Tahap selanjutnya adalah pembuatan class diagram. Diagram class merupakan diagram yang menunjukkan kebutuhan class-class dalam suatu sistem program dimana class-class tersebut mengandung atribut-atribut dan operasi-operasi yang dibutuhkan. Class juga merupakan pembentuk utama dari sistem berorientasi objek karena class menunjukkan kumpulan objek yang memiliki atribut dan operasi yang sama. Class digunakan untuk mengimplementasikan interface. Dalam satu class, terdapat atribut dan operation yang berkaitan dengan class tersebut. Kemudian class-class yang telah didefinisikan satu sama lain melalui relasi yang terjadi antara class-class tersebut. Gambar 6 akan menggambarkan class diagram.



Gambar 6 Class Diagram

HASIL

Hasil penelitian ini merupakan kegiatan pembuatan sistem sarana penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada kantor komisi pemilihan umum Provinsi Riau dengan menggunakan bantuan perangkat lunak maupun perangkat keras sesuai dengan analisis dan perancangan untuk menghasilkan suatu sistem yang bekerja. Selanjutnya dilakukan evaluasi terhadap hasil uji coba, jika hasil

uji coba memiliki kesalahan-kesalahan maka dilakukan perbaikan. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah sistem yang dibentuk sesuai dengan yang diinginkan. Setelah dilakukan perbaikan dan modifikasi terhadap sistem yang dibuat, maka sistem sudah dapat dioperasikan.

Halaman Administrator

Pada halaman terdapat Menu Master Data, Menu Struktur Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan Menu User Login.

1. Tampilan Login Administrator



Gambar 7 Tampilan Login Administrator

2. Tampilan Home Administrator



Gambar 8 Tampilan Home Administrator

3. Tampilan Master Data Administrator

Pada tampilan master data akan ditampilkan sub menu Data Pangkat, Data Jabatan, dan Data Pegawai.

A. Master Data Pangkat



Gambar 9 Tampilan Data Pangkat

b. Master Data Jabatan



Gambar 10 Tampilan Data Jabatan

c. Menu Data Yang Dinilai



Gambar 14 Tampilan Data Yang Dinilai

c. Master Data Pegawai



Gambar 11 Tampilan Data Pegawai

d. Menu Data User Login



Gambar 15 Tampilan Data User Login

4. Tampilan Menu Struktur SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

Pada tampilan Menu Struktur SKP (Sasaran Kerja Pegawai) akan ditampilkan sub menu Data Atasan, Data Pejabat Penilai, dan Data Yang Dinilai.

a. Menu Data Atasan



Gambar 12 Tampilan Data Atasan

b. Menu Data Pejabat Penilai



Gambar 13 Tampilan Data Pejabat Penilai

Halaman Kepala Bagian

Pada halaman terdapat Menu Transaksi Kegiatan, Menu Transaksi Sasaran Kerja, dan Laporan.

1. Tampilan Login Kepala Bagian

Pada tampilan login kepala bagian ditampilkan form login, dengan memilih level kepala bagian dan mengisi username dan password yang sesuai. Gambar 16 akan menggambarkan tampilan login kepala bagian.



Gambar 16 Tampilan Login Kepala Bagian

2. Tampilan Home Kepala Bagian

Pada home kepala bagian ini ditampilkan Menu Transaksi Kegiatan, Menu Transaksi Sasaran Kerja, dan Laporan yang ada di dalam sistem. Gambar 17 akan menggambarkan tampilan home kepala bagian.



Gambar 17 Tampilan Home Kepala Bagian

2. Tampilan Menu Transaksi Kegiatan

Pada tampilan menu transaksi kegiatan akan ditampilkan waktu dari kegiatan sasaran kerja pegawai tersebut.



Gambar 18 Tampilan Transaksi Kegiatan

3. Tampilan Menu Transaksi Sasaran Kerja

Pada tampilan Menu Transaksi Sasaran Kerja akan ditampilkan target maupun realisasi dari Transaksi Kegiatan Tugas Jabatan, Transaksi Tugas Tambahan, Transaksi Kreativitas dan perilaku. Gambar 19 akan menggambarkan tampilan Menu Transaksi Sasaran Kerja



Gambar 19 Tampilan Transaksi Sasaran Kerja

a. Menu Transaksi Kegiatan Tugas Jabatan



Gambar 20 Tampilan Transaksi Kegiatan Tugas Jabatan

b. Menu Transaksi Tugas Tambahan



Gambar 21 Tampilan Transaksi Tugas Tambahan

c. Menu Transaksi Kreativitas



Gambar 22 Tampilan Transaksi Kreativitas

d. Menu Transaksi Perilaku



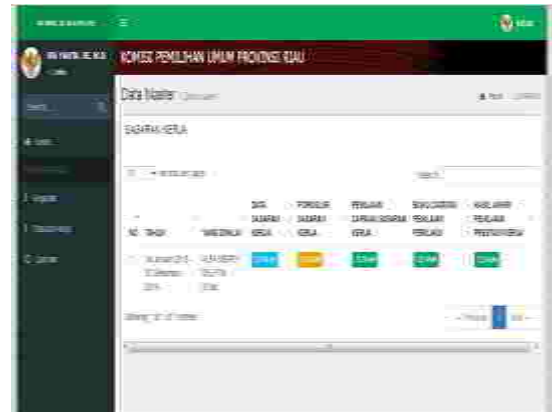
Gambar 23 Tampilan Transaksi Perilaku



Gambar 24 Tampilan Proses Transaksi Perilaku

5. Menu Laporan

Pada tampilan Menu Laporan akan ditampilkan Laporan Data Sasaran Kerja, Laporan Formulir Sasaran Kerja, Laporan Penilaian Capaian Sasaran Kerja, Laporan Buku Catatan Penilaian Perilaku, dan Laporan Hasil Akhir Penilaian Prestasi Kerja. Gambar 25 akan menggambarkan tampilan Menu Laporan.



Gambar 25 Tampilan Menu Laporan

a. Laporan Data Sasaran Kerja



Gambar 26 Tampilan Laporan Data Sasaran Kerja

b. Laporan Formulir Sasaran Kerja



Gambar 27 Tampilan Laporan Formulir Sasaran Kerja

c. Laporan Penilaian Capaian Sasaran Kerja

Gambar 28 Tampilan Laporan Penilaian Capaian Sasaran Kerja

Gambar 30 Tampilan Laporan Hasil Akhir Penilaian Prestasi Kerja

d. Laporan Buku Catatan Penilaian Perilaku

Gambar 29 Tampilan Laporan Buku Catatan Penilaian Perilaku

e. Laporan Hasil Akhir Penilaian Prestasi Kerja

Gambar 31 Tampilan Home Pegawai

Halaman Pegawai

Pada halaman pegawai terdapat Menu Laporan. Pada tampilan Menu Laporan akan ditampilkan Laporan Data Sasaran Kerja, Laporan Formulir Sasaran Kerja, Laporan Penilaian Capaian Sasaran Kerja, Laporan Buku Catatan Penilaian Perilaku, dan Laporan Hasil Akhir Penilaian Prestasi Kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saat ini sistem sarana penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada kantor komisi pemilihan umum Provinsi Riau data masih diinput dan diproses dengan cara yang konvensional. Sehingga dalam menghasilkan laporan yang valid membutuhkan waktu yang cukup lama dan mengalami kesulitan.
2. Dengan menggunakan sistem ini maka dalam penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada kantor komisi pemilihan umum Provinsi Riau lebih terstruktur dengan baik dan dalam menghasilkan laporan yang valid tidak membutuhkan waktu yang cukup lama, karena membutuhkan rumus perhitungan yang panjang dan cukup rumit.
3. Informasi yang dibutuhkan dapat dilihat setiap saat dengan mudah dan kapanpun jika dibutuhkan serta penyimpanan datanya terjamin, aman dan tidak banyak memakan tempat. Output atau laporan-laporan yang dihasilkan pada sistem ini lebih jelas dan terinci.
4. Peranan sistem komputerisasi yang ditunjang dengan penggunaan aplikasi bahasa pemrograman, akan lebih terstruktur serta mempunyai nilai tambah.
5. Memudahkan Staf komisi pemilihan umum Provinsi Riau dalam melakukan pekerjaannya.

Saran

Saran-saran yang diberikan penelitian ini adalah:

1. Perubahan sistem tidak dilakukan secara mendadak, adaptasi terhadap sistem yang sedang berjalan dengan sistem yang dirancang hendaklah dilakukan secara bertahap sehingga dampak dari sistem yang dirancang akan dapat dirasakan.
2. Penerapan sistem yang dirancang hendaklah dilakukan secara menyeluruh untuk dapat menentukan langkah selanjutnya serta penggunaan sistem baru tersebut harus dilakukan penyesuaian-penyesuaian.
3. Diharapkan sistem sarana penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada kantor komisi pemilihan umum Provinsi Riau ini dapat teraplikasikan dengan baik dan sesuai prosedur.

Sistem Informasi secara global akan lebih dapat bermanfaat dari pada terbatas pada lingkup tertentu. Dengan adanya Sistem yang terhubung secara jaringan diharapkan dapat diperluas lagi dengan memakai media internet sehingga informasi yang tersebar menjadi lebih luas dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Al Fatta, H. (2007). Analisis dan perancangan sistem informasi untuk keunggulan bersaing perusahaan dan organisasi modern. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

- Faisal. (2011). Aplikasi Berbasis Web PHP & MySQL. Yogyakarta: Ram Media.
- Innefrihar. (2015). Sistem pendukung keputusan untuk penilaian prestasi kerja pns dengan metode skp (sasaran kerja pns) dan penilaian perilaku kerja. Skripsi, 1–6.
- Iswanto. (2007). Membangun aplikasi berbasis php 5 dan firebird 1.5. Yogyakarta: Andi.
- Kadir, A. (2008). Tuntunan praktis: belajar database menggunakan MySQL. Yogyakarta: Andi. <http://doi.org/10.13140/2.1.2637.6328>
- Kartikasari, D. (2014). Sistem informasi administrasi penilaian prestasi kerja pns berdasarkan sasaran kerja pegawai (skp) berbasis web pada kantor bkd provinsi jawa tengah. FASILKOM Universitas Dian Nuswantoro, 1–9.
- Putra, P. (2016). Perancangan sistem pengelolaan sasaran kinerja pegawai (studi kasus : fakultas ilmu komputer universitas sriwijaya). FASILKOM UNSRI, 202–206.
- Rosa, A., dan Shalahuddin, M. (2013). Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan berorientasi objek. Bandung: Informatika Bandung.
- Sholiq. (2006). Pemodelan sistem informasi berorientasi obyek dengan uml (Vol. 3). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simarmata, J. (2007). Perancangan basis data. Yogyakarta: Andi.
- Sommerville, I. (2011). Software engineering. Massachusetts: Pearson Education, Inc.
- Sutabri, T. (2012). Analisa sistem informasi. Yogyakarta: Andi.
- Utomo, karyo budi, dan Tulili, tien rahayu. (2014). Perancangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai berdasarkan sasaran kerja individu di politeknik negeri samarinda. Informatika Mulawarman, 9(1), 23–29.
- Wahana. (2012). Mudah Membuat Portal Berita Online dengan PHP dan My SQL. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wicaksono, B. (2016). Sistem penilaian kinerja guru dan sasaran kerja pegawai di upt dinas pendidikan magelang tengah berbasis web menggunakan framework codeigniter. Skripsi, 1–8.
- Wongso, F. (2015). Perancangan sistem informasi penjualan berbasis java studi kasus pada toko karya gemilang pekanbaru. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 12(1), 46–60.
- Yudhoyono, susilo bambang. (2011). Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, (2).

